Europaparlamentet
2024-2029

ANTAGNA TEXTER

P10_TA(2026)0074

Löne- och pensionsklyftan mellan könen i EU: nuläget, utmaningar och vägen framåt samt utarbetande av riktlinjer för bättre värdering av och mer rättvis ersättning för arbete i kvinnodominerade sektorer

Europaparlamentets resolution av den 11 mars 2026 om löne- och pensionsklyftan mellan könen i EU: nuläget, utmaningar och vägen framåt samt utarbetande av riktlinjer för bättre värdering av och mer rättvis ersättning för arbete i kvinnodominerade sektorer (2025/2038(INI))

Europaparlamentet utfärdar denna resolution

– med beaktande av fördraget om Europeiska unionen, särskilt artiklarna 2 och 3.3,

– med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget), särskilt artiklarna 8, 10, 19, 151, 153 och 157,

– med beaktande av Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, särskilt bestämmelserna om jämställdhet (*stadgan*),

– med beaktande av Förenta nationernas konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning och EU:s ratificering av denna,

– med beaktande av artiklarna 22 och 25 i den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna,

– med beaktande av Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2023/970 av den 10 maj 2023 om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete genom insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer[1] (*direktivet om insyn i lönesättningen*),

– med beaktande av Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om

[1] EUT L 132, 17.5.2023, s. 21, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj.

lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet[2],

– med beaktande av Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU[3] (*direktivet om balans mellan arbete och privatliv*),

– med beaktande av Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2022/2381 av den 23 november 2022 om en jämnare könsfördelning bland styrelseledamöter i börsnoterade företag och därmed sammanhängande åtgärder[4] (*direktivet om en jämnare könsfördelning i bolagsstyrelser*),

– med beaktande av Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2022/2041 av den 19 oktober 2022 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen[5],

– med beaktande av kommissionens meddelande av den 5 mars 2020 *En jämlikhetsunion: jämställdhetsstrategi för 2020–2025* (COM(2020)0152),

– med beaktande av kommissionens meddelande av den 18 september 2020 *En jämlikhetsunion: EU:s handlingsplan mot rasism 2020–2025* (COM(2020)0565),

– med beaktande av den europeiska pelaren för sociala rättigheter och dess handlingsplan (COM(2021)0102), särskilt de överordnade målen för 2030 och EU:s sociala resultattavla,

– med beaktande av EU:s strategi för rättigheter för personer med funktionsnedsättning 2021–2030, (COM(2021)0101),

– med beaktande av kommissionens meddelande av den 8 oktober 2025 *En jämlikhetsunion: jämlikhetsstrategin för hbtqi+-personer 2026–2030* (COM(2025)0725),

– med beaktande av kommissionens meddelande av den 7 september 2022 om den europeiska strategin för vård och omsorg (COM(2022)0440), rådets rekommendation av den 8 december 2022 om tillgång till långvarig vård och omsorg till överkomliga priser och av god kvalitet[6] och rådets rekommendation av den 8 december 2022

---

2 EUT L 204, 26.7.2006, s. 23, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj.
3 EUT L 188, 12.7.2019, s. 79, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj.
4 EUT L 315, 7.12.2022, s. 44, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2022/2381/oj.
5 EUT L 275, 25.10.2022, s. 33, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj.
6 EUT C 476, 15.12.2022, s. 1.

om förskoleverksamhet och barnomsorg: Barcelonamålen för 2030[7],

– med beaktande av kommissionens meddelande *En färdplan för kvinnors rättigheter* av den 7 mars 2025 (COM(2025)0097),

– med beaktande av kommissionens meddelande av den 20 mars 2024 *Arbetskrafts- och kompetensbrist i EU: en handlingsplan* (COM(2024)0131),

– med beaktande av kommissionens meddelande av den 5 mars 2025 om kompetensunionen (COM(2025)0090),

– med beaktande av årsrapporten för 2024 från kommissionens kommitté för socialt skydd,

– med beaktande av kommissionens rapport från mars 2025 om jämställdhet i EU (*2025 report on gender equality in the EU*),

– med beaktande av rapporten *The future of social protection and of the welfare state in the EU* från högnivågruppen för det sociala skyddets och välfärdsstatens framtid i EU,

– med beaktande av Mario Draghis rapport av den 9 september 2024 om EU:s framtida konkurrenskraft (*Draghi-rapporten*) och högnivårapporten *Much more than a market* från Enrico Letta av den 10 april 2024 (*Letta-rapporten*),

– med beaktande av 2024 års gemensamma rapport från kommittén för socialt skydd och kommissionens generaldirektorat för sysselsättning, socialpolitik och inkludering om pensionernas tillräcklighet (*The 2024 pension adequacy report – current and future income adequacy in old age in the EU*),

– med beaktande av rådets slutsatser av den 3 december 2024 om att säkerställa balans mellan arbete och privatliv och jämställdhet för alla generationer mot bakgrund av demografiska utmaningar,

– med beaktande av rådets slutsatser av den 4 december 2024 om arbetskrafts- och kompetensbrist i EU: mobilisering av outnyttjad arbetskraftspotential i Europeiska unionen,

– med beaktande av rådets slutsatser av den 19 juni 2025 om främjande av jämställdhet i den AI-drivna digitala tidsåldern: den sjätte övergripande översynen av medlemsstaternas och EU-institutionernas genomförande av handlingsplanen från Peking,

– med beaktande av sin resolution av den 14 juni 2017 om behovet av en EU-strategi för att sätta stopp för och förebygga pensionsklyftan

---

7 EUT C 484, 20.12.2022, s. 1.

mellan kvinnor och män[8],

– med beaktande av sin resolution av den 30 januari 2020 om lönegapet[9] mellan kvinnor och män,

– med beaktande av sin resolution av den 21 januari 2021 om EU:s strategi för jämställdhet[10],

– med beaktande av sin resolution av den 5 juli 2022 om gemensamma europeiska åtgärder för omsorg[11],

– med beaktande av artikel 55 i arbetsordningen,

– med beaktande av den gemensamma behandlingen av ärendet i utskottet för sysselsättning och sociala frågor och utskottet för kvinnors rättigheter och jämställdhet, i enlighet med artikel 59 i arbetsordningen,

– med beaktande av betänkandet från utskottet för sysselsättning och sociala frågor och utskottet för kvinnors rättigheter och jämställdhet (A10-0021/2026), och av följande skäl:

A. Jämställdhet mellan kvinnor och män är ett grundläggande värde för EU som slås fast i artiklarna 2 och 3.3 i EU-fördraget, artiklarna 8, 10 och 19 i EUF-fördraget och artikel 23 i stadgan. I artikel 157 i EUF-fördraget står det uttryckligen att medlemsstaterna ska säkerställa att principen om lika lön för kvinnor och män för lika arbete eller likvärdigt arbete tillämpas. Att garantera kvinnors ekonomiska oberoende och lika tillgång till finansiella resurser är avgörande för att uppnå denna jämställdhet och bekämpa könsrelaterat våld.

B. I princip 2 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter står det att ”lika behandling och lika möjligheter för kvinnor och män måste säkerställas och främjas på alla områden, även när det gäller deltagande på arbetsmarknaden, anställningsvillkor och karriärutveckling” och att ”kvinnor och män har rätt till lika lön för likvärdigt arbete”.

C. I dessa osäkra geopolitiska tider måste medlemsstaterna prioritera försvarssektorn för att upprätthålla EU:s värden. Medlemsstaterna måste se till att kvinnor i försvaret får lika lön, rättvis karriärutveckling och tillräckliga pensioner. EU har en strategisk och moralisk skyldighet att minska pensionsklyftan mellan kvinnor och män.

---

8 EUT C 331, 18.9.2018, s. 60.
9 EUT C 331, 17.8.2021, s. 5.
10 EUT C 456, 10.11.2021, s. 208.
11 EUT C 47, 7.2.2023, s. 30.

D. Löneklyftan mellan könen definieras som skillnaden mellan mäns och kvinnors genomsnittliga bruttotimlön uttryckt som en procentandel av mäns genomsnittliga bruttotimlön. En betydande andel av löneklyftan mellan könen kan inte förklaras av objektiva, observerbara arbetsmarknadsvariabler såsom ålder, erfarenhet och utbildning, yrke, arbetstid eller andra mätbara egenskaper, vilket tyder på ihållande diskriminering. För att komma till rätta med löneklyftan krävs en välavvägd strategi där man kombinerar lika möjligheter, jämlik fördelning av omsorgsansvar, bekämpning av könsstereotyper, insyn i lönesättningen och ändamålsenligt upprätthållande, med politik som stöder kompetens, deltagande och karriärutveckling och som samtidigt tar hänsyn till att nackdelarna blir större för kvinnor som utsätts för flera och överlappande former av diskriminering på grund av faktorer som kön, ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionsnedsättning, ålder eller sexuell läggning.

E. Överallt i EU är kvinnors löner oproportionerligt lägre än mäns, och kvinnor är överrepresenterade bland minimilöntagarna. 2023 var timlönegapet mellan kvinnor och män i EU 12 %, men det varierade stort mellan medlemsstaterna och låg i vissa medlemsstater på över 18 %. Det innebär att kvinnor, i förhållande till männen, i praktiken arbetar i genomsnitt 54–67 dagar per år utan att få betalt. Trots att sysselsättningsgraden bland kvinnor fortsätter att öka håller EU på att missa målet att halvera sysselsättningsklyftan mellan könen på 10 % fram till 2030, och för kvinnor med barn är klyftan ännu större på 16,5 %[12]. Enligt Eurostat är klyftan också olika stor i olika branscher och är i de flesta medlemsstater större inom den privata sektorn än inom den offentliga sektorn[13]. Under 2024 arbetade endast 7,7 % av männen i EU deltid jämfört med 27,9 % av kvinnorna, vars främsta orsak till deltidsarbete var omsorgsansvar. Det finns ett särskilt samband mellan kvinnodominerade sektorer och låga löner. Lönen kan återspegla hur samhället värdesätter och erkänner vissa typer av arbete.

F. Löneskillnader återspeglar inte alltid värdet av, efterfrågan på eller de färdigheter som krävs för arbetet, utan är snarare ett resultat av ihållande brist på jämställdhet. Undervärderingen av kvinnors arbete, yrkes- och sektorssegmenteringen, klyftan mellan könen när det gäller ledarskap och den ojämlika fördelningen av oavlönad omsorg är strukturella faktorer i löne- och pensionsklyftan och kräver systematisk arbetsvärdering och sektoriell uppvärdering på EU-nivå och nationell nivå. Löneklyftan mellan könen handlar inte bara om lägre inkomster, utan speglar också mer allmänna sociala, politiska och kulturella ojämlikheter som påverkar kvinnors

---

12 Eurostat, ”Statistics Explained – SDG 5 – Gender equality”, Eurostats webbplats, april 2025.

13 Eurostat, ”Statistics Explained – Gender pay gap statistics”, Eurostats webbplats, mars 2025.

ekonomiska oberoende, karriärmöjligheter och allmänna välbefinnande.

G. Medvetandehöjande åtgärder och utbildning är avgörande för att erkänna förekomsten av och allvaret i löne- och pensionsklyftan mellan könen, som fortfarande underskattas av allmänheten. Löne- och pensionsklyftan mellan könen har en allvarlig inverkan på kvinnors psykiska hälsa och påverkar inte bara kvinnors inkomster utan även deras exponering för psykosociala risker på arbetsplatsen, med långsiktiga konsekvenser för den psykiska hälsan och det psykiska välbefinnandet under hela livet, vilket påvisas av att dubbelt så många kvinnor som män över 65 år uppger att de lider av kronisk depression[14], vilket speglar de sammanlagda effekterna av lägre inkomster, begränsat oberoende och ihållande osäkerhet. Rättvisa och anständiga löner är en förutsättning för kvinnors ekonomiska oberoende och gör att kvinnor kan lämna en situation med våld i hemmet. För att åtgärda dessa brister krävs lagstiftningsåtgärder och politiska åtgärder samt en attitydförändring i samhället med hjälp av datadriven kommunikation och utbildningsinitiativ.

H. 2021 utförde 74 % av kvinnorna hushållsarbete och matlagning dagligen, jämfört med 42 % av männen. Om man slår ihop allt avlönat och oavlönat arbete utför kvinnor motsvarande åtta heltidsveckors arbete mer per år än män[15].

I. Världsekonomiskt forum uppskattade nyligen att det med nuvarande förbättringstakt kommer att ta 134 år att uppnå full jämställdhet. Enligt vissa studier kommer det att ta 90 år att överbrygga pensionsklyftan mellan könen. Det är uppenbart att det behövs nya åtgärder för att snabbare överbrygga pensionsklyftan.

J. Överallt i EU är det vanligare att kvinnor har lågavlönade jobb och arbetar inom den informella ekonomin och i historiskt undervärderade sektorer, vilket begränsar deras inkomster och bidrar till löne- och pensionsklyftan mellan könen. Tre av tio kvinnor i EU arbetar inom utbildning, hälso- och sjukvård och sociala tjänster, medan endast 8 % av männen är sysselsatta i dessa sektorer[16]. I EU står kvinnor för upp till 80 % av arbetskraften inom hälso- och sjukvård och social omsorg men endast upp till 20 % av arbetstagarna inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och

---

14 Europaparlamentet, generaldirektoratet för medborgerliga rättigheter samt rättsliga och institutionella frågor, utredningsavdelningen för medborgare, jämlikhet och kultur, *The effect of gender pay and pension gaps and new ways of working on women's mental health*, september 2025.

15 Europeiska jämställdhetsinstitutet, ”Jämställdhetsindex 2021 – Hälsa”, 2021.

16 Europeiska kommissionen, *Women's situation in the labour market*, Europeiska kommissionens webbplats om strategi och politik.

matematik, vilket visar på att det finns ihållande könsnormer och könsstereotyper som gör att kvinnor avskräcks från att söka sig till vissa sektorer[17]. Det är absolut nödvändigt att erkänna värdet av traditionellt kvinnodominerade sektorer, till exempel omsorgs-, hälso- och sjukvårds-, utbildnings- och socialsektorn, eftersom de är grundläggande för samhället, och att uppmuntra män att söka sig till dessa sektorer.

K. Kvinnor är fortfarande kraftigt underrepresenterade i utbildning och arbete på det digitala området och på andra områden inom naturvetenskap, teknik, konst, ingenjörsvetenskap och matematik (STEAM) samt inom sysselsättningssektorer som försvar och rymdfart, informations- och kommunikationsteknik (IKT) och energi. Det är viktigt att stödja kvinnors deltagande inom STEAM-områdena för att överbrygga löne- och pensionsklyftan mellan könen, främja innovation och säkerställa att Europas digitala och gröna omställning är inkluderande och rättvis.

L. Kvinnor drabbas i oproportionerlig utsträckning av den ökande fragmenteringen på arbetsmarknaden, inbegripet de alltfler atypiska anställningsformerna såsom tillfälligt arbete, deltidsarbete, plattformsarbete och egenföretagande. Kvinnor har ofta en viktig roll i familjejordbruk och jordbruksföretag och i samhällslivet, ändå är deras arbete ofta undervärderat eller informellt, vilket leder till lägre livsinkomster och otillräckliga pensionsavgifter. Denna ofördelaktiga situation förvärras ytterligare för kvinnor som utsätts för flera och överlappande former av diskriminering på grund av faktorer som ras, kön, könsidentitet, sexuell läggning eller funktionsnedsättning.

M. Konsekvenserna av löne-, omsorgs- och sysselsättningsklyftan mellan könen förvärras för kvinnor senare i livet, vilket framgår av pensionsklyftan mellan kvinnor och män, som 2025 uppgick till 25 %[18]. Detta beror på ojämlikheter som ackumulerats under kvinnors hela yrkesliv, på perioder av frånvaro från arbetsmarknaden och på lägre löner. Äldre kvinnor löper fortfarande större risk att drabbas av fattigdom än äldre män i alla medlemsstater[19]. 2024 riskerade 16,9 % av de pensionerade kvinnorna att drabbas av fattigdom, vilket var nästan dubbelt så många som antalet pensionerade män som riskerade fattigdom[20]. Kvinnors förväntade medellivslängd är i allmänhet högre, och sannolikheten för att de ska behöva långtidsvård när de blir äldre är

---

17 Europeiska kommissionen, *2025 report on gender equality in the EU*, https://data.europa.eu/doi/10.2838/5262357.

18 Europeiska jämställdhetsinstitutet, ”Jämställdhetsindex – Europeiska unionen 2025”, Europeiska jämställdhetsinstitutets webbplats.

19 Europeiska kommissionen, *2025 report on gender equality in the EU*, https://data.europa.eu/doi/10.2838/5262357.

20 Eurostat, *Data Browser – At-risk-of-poverty rate for pensioners – EU-SILC survey*, Eurostats webbplats, februari 2026.

större[21]. Det är absolut nödvändigt att se till att de offentliga systemen för social trygghet och socialt skydd förblir robusta med tillräcklig och hållbar finansiering, så att de kan fortsätta att tillhandahålla tillförlitligt stöd.

N. Kvinnodominerat arbete, som säkerställer ekonomisk egenmakt och ökar kvinnors deltagande i politiken och det offentliga livet, måste grunda sig på valfrihet och ett rikt utbud av möjligheter.

O. Moderskapslönestraffet, det vill säga löneklyftan mellan mödrar och fäder samt mellan kvinnor med respektive utan underhållsberättigade barn, är en följd av att det råder brist på barnomsorg, att alltför få fäder tar föräldra- eller pappaledighet, att arbetstider inte är förenliga med barnomsorg eller social omsorg för äldre personer, att det informella omsorgsansvaret i hemmet är ojämnt fördelat och att det finns kulturella fördomar mot mödrar i arbetslivet. Kvinnor har ofta en lägre inkomst – och denna återhämtar sig inte till nivån före barnafödandet – och en långsammare karriärutveckling efter att de har fått barn, vilket har en direkt inverkan på deras inkomst och levnadsstandard vid den tidpunkten och på deras förmåga att ackumulera en tillräcklig framtida pensionsrätt. Moderskapslönestraffet utgör ett stort hinder för såväl fullständig jämställdhet som långsiktig demografisk och ekonomisk stabilitet.

P. Både Draghi-rapporten och Letta-rapporten understryker att tillgången och kvaliteten på omsorgstjänster till överkomliga priser – inbegripet förskoleverksamhet och barnomsorg, långtidsvård och stöd till personer med funktionsnedsättning – utgör ett strukturellt hinder för deltagande på arbetsmarknaden, särskilt för kvinnor, och minskar EU:s totala produktivitetspotential. Investeringar i vård- och omsorgsinfrastruktur och arbetstillfällen av god kvalitet är produktiva sociala investeringar som stärker konkurrenskraften och resiliensen och främjar kvinnors lika deltagande på alla samhällsområden, inbegripet sysselsättning. Direktivet om balans mellan arbete och privatliv bör genomföras grundligt och dess verkan utvärderas. En jämnare fördelning av föräldraledigheten och omsorgsansvaret mellan båda föräldrarna, bland annat genom väl utformade icke överförbara ledighetsrättigheter, är avgörande för att främja lika möjligheter för kvinnor och män och bidra till ett mer jämställt samhälle och en modern, motståndskraftig arbetsmarknad.

Q. Omsorg är en viktig pelare i vårt samhälle. Oavlönat och underbetalt omsorgsarbete om barn, äldre, sjuka, personer med funktionsnedsättning, familjemedlemmar eller andra anhöriga utförs i oproportionerlig utsträckning av kvinnor, även efter det att de har kommit in på arbetsmarknaden, och är fortfarande en viktig orsak till

---

21 FN:s avdelning för ekonomiska och sociala frågor, *The growing need for long-term care – Assumptions and realities*.

ojämlikheten mellan könen när det gäller inkomst, karriärutveckling och pensioner. Omsorgsansvaret gör att omkring 7,7 miljoner kvinnor befinner sig utanför arbetsmarknaden, jämfört med endast 450 000 män. Några länder har infört pensionspoäng för anhörigvårdare, vilket innebär att den tid som ägnas åt att ge vård och omsorg beaktas i pensionsberäkningarna.

R. Andelen fattigdom eller socialt utanförskap är högre för kvinnor än för män (21,9 % jämfört med 20 %). Tidsfattigdom minskar kvinnors möjligheter till en fast heltidsanställning, vilket begränsar deras möjlighet till en inkomst, gör dem mer beroende av låglöne- eller deltidsarbeten, minskar deras pensionsavgifter och förstärker deras ekonomiska beroende även som äldre samt gör dem än mer sårbara för könsrelaterat våld, särskilt våld i hemmet.

S. Spanien har infört flera föreskrifter som inrättar ett heltäckande rättssystem vars syfte är att minska klyftan mellan könen, såsom det tillfälliga tillägget för att utjämna könsskillnaderna som beviljas kvinnor som har rätt till en avgiftsfinansierad pension och som har varit mödrar (biologiska mödrar eller adoptivmödrar), och som även kan beviljas män om de kan styrka att deras yrkeskarriär har avbrutits eller påverkats till följd av en födsel eller adoption av ett barn.

T. Kvinnor i klimakteriet är den snabbast växande gruppen inom arbetskraften, enligt Internationella arbetsorganisationen (ILO). Denna trend väntas fortgå och öka ytterligare. Klimakteriefrågan är fortfarande i princip osynlig på arbetsplatsen.

U. En konkurrenskraftigare och rättvisare EU-ekonomi, med fler och bättre arbetstillfällen, i kombination med proaktiva åtgärder för kvinnodominerade sektorer, kommer att vara avgörande för att överbrygga löne- och pensionsklyftorna mellan könen på ett hållbart och tillväxtorienterat sätt och säkerställa kvinnors fulla deltagande på arbetsmarknaden, med rekommendationer baserade på bästa praxis, och kommer att göra det möjligt för kvinnor att avancera inom sektorer med högt värde såsom vetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap, juridik och finans. Med hjälp av bästa praxis, särskilt i informationskampanjer som ”det orange kuvertet”, kan man informera personer som omfattas av det nationella allmänna pensionssystemet om hur mycket de har tjänat ihop till sin pension.

V. I Draghi- och Letta-rapporterna betonas att Europa inte fullt ut utnyttjar den talang som finns, särskilt bland högutbildade kvinnor. Det faktum att det fortfarande finns ett ”glastak” inom både den offentliga och den privata sektorn begränsar kvinnors tillgång till högre chefspositioner och beslutsfattande positioner. Jämställdhet måste börja med lika möjligheter för flickor och pojkar redan under de första skolåren. Att uppmuntra flickors deltagande i naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik samt

deras digitala färdigheter är avgörande för att bygga upp en jämställd och konkurrenskraftig europeisk ekonomi.

W. Att främja jämställdhet inom sysselsättning och entreprenörskap och säkerställa en jämn fördelning av kvinnor och män på arbetsmarknaden är viktiga förutsättningar för hållbar tillväxt, högre produktivitet, innovation och hållbar långsiktig konkurrenskraft för den europeiska ekonomin. Att främja lika möjligheter för både kvinnor och män bidrar till Europas demografiska och ekonomiska resiliens och skulle avsevärt kunna öka EU:s BNP per capita och hållbarheten i de offentliga finanserna.

X. I en dynamisk, innovationsdriven social marknadsekonomi bör kompetens, produktivitet och prestation belönas så att det skapas fler möjligheter för kvinnor att avancera inom sektorer med högt värde såsom teknik, jordbruk, industri, försvar, medicin, juridik och finans. Detta skulle uppmuntra och stödja flickor och unga kvinnor redan från tidig ålder att utbilda sig och göra karriär inom dessa sektorer med högt värde, vilket skulle bidra till att undanröja könsstereotyper och öppna dörren för fler framtida karriärval.

Y. Andelen personer som löper risk för fattigdom eller social utestängning är högre bland äldre (75 år och äldre), pensionärer med funktionsnedsättning och personer som har varit utan arbete under långa perioder. Under 2020 var andelen personer som löpte risk för fattigdom eller social utestängning 15,6 % bland pensionärer i EU. I denna grupp låg löneklyftan mellan könen på 13 % 2020 och pensionsklyftan på 29 % 2019, och de ligger högt än i dag. Många äldre kvinnor har inte samlat ihop till en tillräcklig pension och är ofta beroende av familjestöd eller efterlevandepension. Kvinnor har högre medellivslängd, vilket ökar sannolikheten för att de kommer att leva ensamma med endast en inkomst. Pensionerna måste förbli tillräckliga och anpassas till levnadskostnaderna, samtidigt som incitamenten för ett längre deltagande på arbetsmarknaden måste förbättras för att minska fattigdomen och det ekonomiska beroendet bland äldre.

Z. Obalanserna på arbetsmarknaden kan minskas genom att man upprätthåller principen om lika lön för lika eller likvärdigt arbete, tar itu med undervärderingen av kvinnodominerade sektorer och undanröjer hinder så att fler kvinnor kan ta sig in i högavlönade, mansdominerade sektorer. Det är i sådana sektorer som löneklyftan mellan könen är störst. Samhället är också beroende av grundläggande tjänster såsom vård och omsorg, som ofta är underbetalda och främst utförs av kvinnor. Lönerna inom dessa sektorer bör vara rättvisa och hållbara för att stödja kvinnor och deras familjer, stärka arbetskraftsdeltagandet och förbättra statusen för dessa yrken. Risken att drabbas av fattigdom och, i lägre grad, hotet mot kvinnors ekonomiska oberoende till följd av löne- och pensionsklyftan mellan könen, gör kvinnor ännu mer sårbara för

könsrelaterat våld, i synnerhet våld i hemmet, vilket gör det svårare för dem att lämna ett destruktivt förhållande. Enligt FN utsätts nästan 35 % av alla kvinnor i världen för psykiska eller sexuella trakasserier på arbetsplatsen eller trakasserier med allvarliga konsekvenser när det gäller personliga och yrkesmässiga ambitioner. Detta skadar kvinnors självkänsla och försvagar deras förhandlingsposition för rättvisare ersättning. Hög arbetslöshet, svag lönetillväxt och otrygga arbetsvillkor kan drabba kvinnor i oproportionerlig utsträckning. Detta har en negativ inverkan på kvinnors ekonomiska egenmakt och möjligheten att uppnå jämställdhet mellan kvinnor och män. Väl utformade arbetsmarknadsreformer, en konkurrenskraftig ekonomi och hållbara offentliga finanser kan bidra till att skapa arbetstillfällen och möjligheter. Offentliga tjänster och socialt stöd bör vara riktade och ändamålsenliga, säkerställa valuta för pengarna och samtidigt skydda de mest utsatta människorna.

AA. Pensionssystemen runtom i EU bygger i allmänhet på tre pelare: statliga pensioner, tjänstepensioner som betalas av arbetsgivaren samt privat sparande eller privata investeringar. Kvinnors lägre inkomster, avbrott i yrkeslivet, omsorgsansvar och överrepresentation i atypiska anställningsformer leder ofta till minskade rättigheter inom alla tre pelare, vilket förvärrar pensionsklyftan mellan könen och ökar risken för fattigdom bland äldre. De flesta arbeten inom omsorgsekonomin utförs av kvinnor, medan ledande befattningar och beslutsfattande positioner i oproportionerlig grad fortfarande innehas av män. Insyn i lönesättningen kan ha stor betydelse för att verkliga framsteg ska kunna göras när det gäller att komma till rätta med löneklyftan mellan könen, eftersom insyn hjälper till att visa hur undervärderat kvinnors arbete är och belysa könsaspekter i segmenteringen av arbetsmarknaden, bland annat genom verktyg med objektiva kriterier som möjliggör könsneutral bedömning och jämförbarhet av arbetets värde inom olika yrken och sektorer. Hänsyn måste tas till hur rådets direktiv 79/7/EEG[22] inverkar på medlemsstaternas möjligheter att ta itu med pensionsklyftan mellan könen. Ett jämställdhetsperspektiv i utgiftsöversynerna kan ge mer valuta för pengarna i de offentliga budgetarna och säkerställa att åtgärder är bättre riktade för att stödja familjer och arbete.

AB. Könsneutrala metoder för arbetsvärdering behövs för att arbeten ska kunna jämföras utifrån betydelse och svårighet i syfte att bestämma ett arbetes position i förhållande till ett annat i en viss sektor eller organisation, oberoende av om det utförs av en man eller kvinna. Kvinnor med funktionsnedsättning är betydligt mer missgynnade på

---

22 Rådets direktiv 79/7/EEG av den 19 december 1978 om successivt genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om social trygghet, EGT L 6, 10.1.1979, s. 24, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1979/7/oj).

arbetsmarknaden och har följaktligen ännu sämre pensionsprognoser än både män och kvinnor utan funktionsnedsättning.

AC. Jämställdhet måste eftersträvas genom en intersektionell strategi där man tar hänsyn till hur olika former av diskriminering och nackdelar – även på grund av ålder, funktionsnedsättning, ras eller etniskt ursprung, socioekonomisk status, sexuell läggning och bostadsort – kan förvärra de ojämlikheter som kvinnor och flickor upplever inom utbildning, sysselsättning och tillgång till socialt skydd.

AD. Kollektivförhandlingar är avgörande för att undanröja och övervinna ojämlikheter. Mot fattigdom räcker det inte med att garantera lika lön för likvärdigt arbete, eftersom lika löner bör uppnås parallellt med en allmän lönehöjning och förbättrade arbetsvillkor för arbetstagarna så att värdighet och social rättvisa för dem kan garanteras.

Nuläget

1. Europaparlamentet påminner om att lika lön för lika eller likvärdigt arbete är en grundläggande princip i EU och att medlemsstaterna är skyldiga att undanröja könsdiskriminering i alla aspekter av löner, arbetsvillkor och typer av anställningsavtal. Parlamentet påminner om att ett fullständigt genomförande av direktivet om insyn i lönesättningen kommer att bidra till att undanröja könsdiskriminering och könsfördomar på arbetsplatsen, till exempel i anställningsmetoder och lönestrukturer.

2. Europaparlamentet beklagar att löne- och pensionsklyftan mellan könen består i EU, vilket har en negativ inverkan på kvinnors sociala och ekonomiska situation och således på samhället i stort. Parlamentet beklagar att den nuvarande förändringstakten fortfarande inte är tillräcklig för att överbrygga klyftan före år 2100, även om den genomsnittliga löne- och pensionsklyftan mellan könen i EU har minskat något under det gångna årtiondet. Parlamentet beklagar att fattigdom och utanförskap bland äldre fortfarande är en utmaning för äldre kvinnor och att detta ökar i förhållande till den allmänna trenden, vilket understryker behovet av att stärka hållbara pensionssystem och stödja ett aktivt åldrande. Parlamentet välkomnar tillkännagivandet av en EU-strategi för fattigdomsbekämpning och uppmanar kommissionen att säkerställa synergier mellan detta förslag och den kommande jämställdhetsstrategin för att hantera de könsrelaterade och intersektionella riskerna för fattigdom.

3. Europaparlamentet påminner om att kvinnor överallt i EU löper större risk än män att drabbas av fattigdom, särskilt kvinnor som utsätts för överlappande former av diskriminering, såsom ensamstående mödrar, äldre kvinnor, kvinnor med

funktionsnedsättning, tredjelandsmedborgare, hbtqi+-personer och kvinnor på landsbygden. Parlamentet betonar att pensionsklyftan mellan könen inte enbart beror på att löneskillnaderna ackumuleras under hela livet utan även på att möjligheterna på arbetsmarknaden skiljer sig åt, att den anhörigvård som utförs i hemmet är ojämnt fördelad och att det förekommer könsfördomar i samhället. Parlamentet efterlyser en politik där man tar hänsyn till dessa nackdelar och samtidigt främjar deltagande i sysselsättning av god kvalitet och lika möjligheter. Parlamentet påpekar att, eftersom ålderspension står för i genomsnitt fyra femtedelar av den sammanlagda inkomsten för pensionärer, och med tanke på de pågående demografiska utmaningarna, skulle det kunna innebära ett hot mot medlemsstaternas långsiktiga sociala sammanhållning och hållbarheten i systemen för socialt skydd om man inte tar itu med pensionsklyftan mellan könen.

4. Europaparlamentet understryker att kvinnors personliga frihet och ekonomiska oberoende är avgörande för deras personliga säkerhet och värdighet, och att lågt deltagande på arbetsmarknaden ökar sårbarheten för övergrepp, könsrelaterat våld, inbegripet våld i hemmet och våld på offentliga platser, och ekonomiskt beroende. Parlamentet uppmanar medlemsstaterna att vidta riktade åtgärder för att förhindra och bekämpa könsrelaterat våld och trakasserier, både online och offline, inbegripet med informationskampanjer, upprätthållande av Istanbulkonventionen och ratificering av ILO:s konvention om våld och trakasserier (konvention 190) för att säkerställa effektiva mekanismer för skydd av brottsoffer i arbetslivet.

5. Europaparlamentet konstaterar att kvinnor fortfarande utför en oproportionerlig andel av det oavlönade omsorgs- och hushållsarbetet, vilket minskar deras deltagande på arbetsmarknaden och försämrar deras pensionsutveckling. Parlamentet erkänner att de traditionella könsrollerna, fördomarna och den ojämlika fördelningen av omsorgsansvaret mellan kvinnor och män skapar ett lönestraff för mödrar och ett straff för personer som sköter omsorgen om barn, familjemedlemmar eller andra anhöriga som har funktionsnedsättning eller är äldre eller sjuka, och att dessa straff inte bara bidrar till de ihållande löne- och pensionsklyftorna mellan könen utan också kan avskräcka kvinnor som vill ha barn från att skaffa barn – i en tid då många EU-länder står inför demografisk tillbakagång – eftersom de begränsar i synnerhet unga kvinnors möjligheter på arbetsmarknaden.

6. Europaparlamentet betonar att otillräckliga investeringar, begränsad tillgång, höga kostnader och brist på lämplig infrastruktur när det gäller barnomsorg och långtidsvård av god kvalitet fortfarande är en viktig utmaning för i första hand kvinnor när det gäller att delta fullt ut i samhället och på arbetsmarknaden, och detta kan få till följd att kvinnor lämnar arbetsmarknaden i förtid eller ofrivilligt arbetar

deltid och därmed hindra deras karriärutveckling. Parlamentet understryker behovet av att systematiskt erkänna och återspegla oavlönat omsorgsarbete i utformningen av politiken och i systemen för socialt skydd, samtidigt som kvinnors möjligheter att återgå till arbetsmarknaden bör underlättas. Parlamentet erkänner att omsorgsarbete är en hörnsten i samhället och att det till stor del utförs av kvinnor. Parlamentet påminner om att vård av barn och familjemedlemmar eller andra anhöriga som har funktionsnedsättning eller är äldre eller sjuka ofta innebär ett ytterligare ansvar eller till och med ett heltidsansvar. Parlamentet betonar att denna verklighet återspeglas i arbetsmarknadsmönstren i form av bland annat högre andel deltidsarbete, lägre timlön, fler avbrott i karriären och kortare anställningstid bland kvinnor. Parlamentet efterlyser en politik som stöder familjer i all deras mångfald, främjar balans mellan arbete och privatliv och uppmuntrar både män och kvinnor att dela omsorgsansvaret, samtidigt som omsorgsarbete, oavsett om det är formellt eller informellt, respekteras och värderas rättvist i samhället.

Jämställdhetens fördelar för samhället, den ekonomiska tillväxten, konkurrenskraften och kampen mot diskriminering

7. Europaparlamentet betonar att överbryggandet av löne- och pensionsklyftorna mellan könen är avgörande för jämlikhet och konkurrenskraft och bör uppnås med hjälp av evidensbaserade åtgärder som respekterar medlemsstaternas och arbetsmarknadsparternas befogenheter. Parlamentet påminner om att löne- och sysselsättningsklyftorna mellan könen kostade EU 390 miljarder euro 2023[23] till följd av förlorade inkomster, välfärdsbidrag och kostnader för de offentliga finanserna på grund av sociala förmåner som mottogs av kvinnor som inte var i arbete. Parlamentet noterar att man genom att överbrygga sysselsättningsklyftan mellan könen skulle kunna öka produktiviteten och därmed öka BNP per capita med 3,2–5,5 % fram till 2050, samtidigt som flexiblare arbetsvillkor, bättre balans mellan arbete och privatliv samt högre löner uppmuntrar fler kvinnor att ta sig in på arbetsmarknaden, vilket ökar ekonomins produktionskapacitet[24]. Parlamentet erkänner att levnadskostnadskrisen i oproportionerlig utsträckning drabbar kvinnor, inbegripet mödrar. Parlamentet efterlyser åtgärder som säkerställer att lönerna återspeglar levnadskostnaderna och ger incitament att delta på arbetsmarknaden, samtidigt som nationella arbetsmarknadsramar och avtal mellan arbetsmarknadens parter fortsätter att respekteras. Parlamentet betonar att ett jämlikt deltagande av kvinnor och män i

---

23 Eurofound, *Mind the gap! Gender employment gap cost Europe over €390 billion in 2023*, Eurofounds webbplats, mars 2025.

24 Europeiska jämställdhetsinstitutet, *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union – How closing the gender gaps in labour market activity and pay leads to economic growth*, 2017.

sysselsättning av god kvalitet stärker EU:s arbetskraftsutbud och övergripande ekonomiska resiliens och ligger i linje med agendan för den europeiska konkurrenskraften. Parlamentet uppmuntrar kommissionen och medlemsstaterna att inkludera kvantifierade fördelar med ökad jämställdhet i ekonomiska prognoser och konsekvensbedömningar av politiken när så är lämpligt.

8. Europaparlamentet betonar att löneklyftan 2023 var större i den privata sektorn än i den offentliga sektorn i de flesta EU-länder[25] och att särskilda insatser krävs för att säkerställa att företag aktivt främjar icke-diskriminerande metoder och lika möjligheter och lika lön för likvärdigt arbete.

9. Europaparlamentet påminner om att anställda och företag är de som driver på EU:s konkurrenskraft, vilket tas upp i Draghi-rapporten. Parlamentet framhäver att bristen på kompetens och arbetskraft, som förvärras av en minskande befolkning i arbetsför ålder, utgör ett stort hinder för EU:s produktivitet och tillväxt. Parlamentet påpekar att en förbättring av kvinnors arbetsmarknadsdeltagande och arbetsförhållanden, särskilt inom nuvarande och framväxande sektorer kopplade till den dubbla omställningen, skulle kunna bidra till att minska dessa hinder. Parlamentet begär att jämställdhet och kampen mot könsstereotyper ska integreras på ett sätt som stöder kvinnors deltagande i arbetskraften, kompetensutveckling och konkurrenskraft, och uppmuntrar till undanröjande av hinder för möjligheter i alla EU:s agendor för konkurrenskraft, industri och kompetens samt digitala agendor.

10. Europaparlamentet uppmanar EU och dess medlemsstater att tillämpa jämställdhet i programplanering, offentliga tjänster och, framför allt, tillhandahållandet av sexuell och reproduktiv hälso- och sjukvård, däribland tillgången till kostnadsfri, säker och laglig abort.

11. Europaparlamentet vill att det utarbetas jämställdhetsorienterade strategier och policyer inom den digitala sektorn och görs riktade insatser för att på ett ändamålsenligare sätt integrera kvinnor på arbetsmarknaden.

12. Europaparlamentet påminner om att objektiva, meritbaserade anställnings- och befordringsmetoder samt lika möjligheter, stödtjänster och allas rätt att delta utgör grunden för likabehandling och leder till rättvis konkurrens på en fungerande arbetsmarknad, vilket kan minska de fördomar som inverkar negativt på kvinnors karriärutveckling och följaktligen deras inkomster, däribland diskriminering på grund av kön, ras, funktionsnedsättning, ålder, sexuell läggning och sexuell identitet. Parlamentet vill i detta avseende att direktivet om en jämnare könsfördelning i bolagsstyrelser genomförs och övervakas fullt ut och uppmuntrar

---

25 Europaparlamentet, *Ämnen* – ”Lönegapet mellan kvinnor och män: definitioner och orsaker”, Europaparlamentets webbplats, 2020.

små och medelstora företag och andra onoterade företag att följa bästa praxis för en jämn könsfördelning på ledningsposter. Parlamentet noterar vidare att ett resilient, inkluderande och hållbart samhälle och en tillväxtdriven ekonomi ger välbetalda arbetstillfällen av god kvalitet i kvinnodominerade sektorer där kvinnor får möjlighet att bygga upp stabila pensionsrätter under sin karriär.

13. Europaparlamentet påpekar behovet av att säkerställa att kvinnor som arbetar inom försvarssektorn inte utsätts för någon form av diskriminering på grund av stereotyper och att de har tillgång till en välbetald, stabil karriär med tillräckliga pensionsavsättningar.

14. Europaparlamentet anser att medlemsstaterna bör fokusera på att minska hindren för sysselsättning och entreprenörskap, stödja balansen mellan arbete och privatliv för familjer genom lämplig politik för föräldraledighet, flexibla arbetsformer och rätten att inte vara uppkopplad, förskoleverksamhet, tillgänglig barnomsorg och långtidsvård av god kvalitet och till överkomlig kostnad som är förenlig med heltidsarbete, och investera i program för utbildning, omskolning och kompetenshöjning som bidrar till att få bukt med kompetensbristen, inbegripet för ensamstående mödrar, äldre kvinnor, hbtqi+-personer, kvinnor med funktionsnedsättning, kvinnor i utsatta situationer, tredjelandsmedborgare och kvinnor som bor på landsbygden, i avlägsna områden och i de yttersta randområdena, eftersom det oftast är de som har svårt att få tillgång till utbildnings- och arbetsmöjligheter. Parlamentet lovordar kvinnors bidrag till landsbygdsekonomin.

Utmaningar

15. Europaparlamentet framhåller att könsuppdelningen mellan sektorer och yrken är en viktig strukturell orsak till löneklyftan mellan könen. Parlamentet betonar att denna uppdelning ses både på det horisontella planet, där kvinnor är överrepresenterade i låglönesektorer och historiskt undervärderade sektorer, och på det vertikala planet, där det inom en och samma sektor är mindre vanligt att kvinnor innehar mer välbetalda högre befattningar och ledande befattningar. Parlamentet understryker att kvinnodominerade sektorer i allmänhet är mer lågavlönade och undervärderade på grund av olika faktorer och att detta inte kan förklaras av skillnader i kompetens eller meriter, eftersom låg lön och minimilön är vanligare bland kvinnor än män i nästan alla EU-medlemsstater, trots att yngre kvinnor i allt större utsträckning har högre utbildningsnivå än yngre män[26].

---

26 Eurostat, ”Statistics Explained – Educational attainment statistics”, Eurostats webbplats, mars 2025.

16. Europaparlamentet understryker att endast 30 % av ledamöterna i bolagsstyrelser är kvinnor och att färre än en tiondel av alla styrelseordförande eller verkställande direktörer i stora företag är kvinnor[27], vilket tyder på att kvinnor fortfarande är kraftigt underrepresenterade i program för högre befattningar, ledarskap och mentorskap. Parlamentet noterar att löneklyftan mellan könen är störst i välbetalda arbeten[28]. Parlamentet betonar att bestående glastak inom ledande befattningar, forskning och innovation begränsar produktiviteten och konkurrenskraften. Parlamentet framhåller att ledarskapsklyftan måste överbryggas om EU:s mål ska kunna uppnås. Parlamentet betonar att olika former av rörlig lön, såsom företagsaktier eller bonusar, blir allt vanligare och för närvarande ökar snabbare bland män än bland kvinnor[29], och understryker att detta är ett viktigt tillfälle att säkerställa att tillväxten för dessa nya ersättningsmodeller gynnar kvinnor i lika hög grad och bidrar till att överbrygga löneklyftan mellan könen.

17. Europaparlamentet påminner om omsorgsgivares unika roll och om hur väsentligt tillhandahållandet av vård och omsorg är i vårt samhälle, särskilt mot bakgrund av den nuvarande demografiska utvecklingen och en åldrande befolkning. Parlamentet betonar att en viktig faktor för löne- och pensionsklyftorna mellan könen är den ojämlika andelen omsorgsansvar och hushållsansvar som nästan uteslutande vilar på kvinnor. Parlamentet påminner om att kvinnor oftare är arbetslösa, arbetar deltid, arbetar inom lågavlönade kvinnodominerade sektorer och gör avbrott i karriären och att detta delvis kan tillskrivas ”omsorgsstraffet”, vilket får konsekvenser för lönen och karriärutvecklingen och ökar risken för fattigdom. Parlamentet påminner vidare om att perioder då kvinnor är frånvarande från arbetsmarknaden för att ta på sig omsorgsansvar inte räknas med i den intjänade pensionsrätten, trots de besparingar det innebär för staten när kvinnor utför anhörigvård.

18. Europaparlamentet påminner om rätten till föräldraledighet som fastställs i direktivet om balans mellan arbete och privatliv och betonar att det måste genomföras fullt ut och på ett effektivt sätt. Parlamentet understryker att politiken måste ta itu med den ojämlika bördefördelningen mellan kvinnor och män och stödja en rättvis fördelning av föräldraledighet och omsorgsansvar mellan föräldrar så att man kan få till stånd en modell med ”lika försörjnings- och omsorgsansvar”. Parlamentet uppmanar medlemsstaterna att främja en icke-överförbar, adekvat betald pappaledighet och att lansera informationskampanjer och införa incitament för att öka männens

---

27 Europeiska jämställdhetsinstitutet, ”Jämställdhetsindex 2021 – Hälsa”, 2021.

28 Eurofound och Europeiska kommissionens gemensamma forskningscentrum, *European Jobs Monitor 2021: Gender gaps and the employment structure*, 2021.

29 Eurofound, *Gender equality at work*, 2020.

uttag av föräldraledighet, samt att inkludera åtgärder för att övervaka och rapportera om framstegen när det gäller ledighetsuttag, uppdelat efter kön. Parlamentet betonar arbetsgivarnas roll i att göra heltidsarbete förenligt med omsorgsansvar.

19. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att i nära samarbete med arbetsmarknadens parter vidta aktiva och samordnade åtgärder, bland annat riktad utbildning och riktat mentorskap för att hantera de strukturella ojämlikheter mellan könen som förstärker kvinnors ovilja att ansöka om befordran eller lyfta fram sina egna prestationer. Parlamentet betonar att denna ovilja inte är ett individuellt val utan grundar sig i inrotade könsstereotyper, segregering på arbetsmarknaden och bristfällig yrkesvägledning, vilket särskilt drabbar lågutbildade och marginaliserade kvinnor. Parlamentet uppmanar eftertryckligen medlemsstaterna att ha ett nära samarbete med arbetsmarknadens parter för att undanröja dessa hinder genom inkluderande arbetsplatskulturer, förbättrade ramar för karriärutveckling och proaktiva jämställdhetsstrategier.

20. Europaparlamentet varnar för den stadiga ökningen sedan 2015 av fattigdom och socialt utanförskap bland äldre, som särskilt drabbar äldre kvinnor, och för den dramatiska fattigdomsnivån bland kvinnor över 75 i flera medlemsstater, vilka är symtom på en generell bristande jämställdhet i fråga om livsinkomst. Parlamentet betonar att äldre kvinnor oftare har längre perioder i livet där de själva behöver vård- och stödtjänster och att kostnaderna för dessa tjänster är högre än den genomsnittliga pensionsinkomsten i de flesta medlemsstater.

21. Europaparlamentet betonar att undermedvetna könsfördomar vid rekrytering, befordran och lönesättning bidrar till löneklyftan mellan könen. Parlamentet understryker att könsstereotyper som förpassar kvinnor till traditionellt kvinnodominerade och lågavlönade sektorer och gynnar män framför kvinnliga kandidater med likvärdiga kvalifikationer, det ”klibbiga golvet”[30] när det gäller kvinnors befordran samt könsnormsdynamikens inverkan på löneförhandlingar ackumuleras under kvinnors yrkesliv.

22. Europaparlamentet understryker att det är viktigt att stärka omsorgstjänsterna för att öka kvinnors deltagande på arbetsmarknaden, överbrygga sysselsättnings-, löne- och pensionsklyftorna mellan könen och få bukt med kompetens- och arbetskraftsbristen genom att skapa resilient sysselsättning av god kvalitet. Parlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att fullt ut genomföra den europeiska strategin för vård och omsorg och rådets rekommendation om långvarig vård och omsorg, att

---

30 Europeiska jämställdhetsinstitutets ordlista och lexikon: ”sticky floor”, Europeiska jämställdhetsinstitutets webbplats.

fastställa nationella mål för åtkomst, tillgänglighet och kvalitet avseende barnomsorg och långtidsvård samt att öronmärka medel inom ramen för den europeiska planeringsterminen och EU:s finansieringsinstrument för överkomliga och tillgängliga omsorgstjänster av god kvalitet. Parlamentet betonar att offentliga investeringar i vård- och omsorgsinfrastruktur bör klassificeras som tillväxtfrämjande utgifter inom ramen för EU:s reviderade ram för ekonomisk styrning Parlamentet uppmanar medlemsstaterna att ratificera ILO:s konvention om anständiga villkor för hushållsarbetare från 2011.

23. Europaparlamentet betonar att överbryggandet av barnomsorgsklyftan fortfarande är en av de största möjligheterna för att förbättra livet för nyblivna föräldrar i EU. Parlamentet noterar att denna klyfta ofta uppstår efter ett barns födelse, när den betalda föräldraledigheten löper ut och innan det finns tillgång till förskoleverksamhet och barnomsorg på heltid. Parlamentet understryker att man genom att stödja familjer under denna övergångsperiod avsevärt kan stärka föräldrarnas förmåga att stanna kvar på arbetsmarknaden.

24. Europaparlamentet noterar att kvinnoledda företag ofta verkar inom mer lågavlönade sektorer och möter ytterligare hinder såsom begränsad tillgång till finansiering, könsfördomar och rättsliga hinder.

25. Europaparlamentet poängterar att omkring 6,8 miljoner människor i EU arbetar med odeklarerat betalt omsorgsarbete inom sektorn för personliga tjänster och hushållstjänster, varav 90 % är kvinnor och majoriteten är medelålders och migranter[31] och därför inte omfattas av arbetstagarrättigheter eller social trygghet.

26. Europaparlamentet betonar att ekonomisk osäkerhet och ojämlikhet är nära kopplat till psykiskt välmående och att den psykiska hälsans inverkan på ojämlikheten när det gäller löner inte bör förbises. Parlamentet noterar att psykiska hälsoproblem, till exempel utbrändhet och kronisk depression, är vanligare bland kvinnor än män, särskilt i sektorer som karaktäriseras av lågavlönat och känslomässigt krävande arbete.

Vägen framåt

27. Europaparlamentet välkomnar kommissionens fortsatta insatser för att främja jämställdhet och uppmanar den att lägga fram en ny, detaljerad, resultatinriktad och ambitiös jämställdhetsstrategi för EU, som bygger på tidigare framsteg och bästa praxis, och att föreslå en särskild handlingsplan för att undanröja löne- och pensionsklyftan mellan könen, genom evidensbaserade åtgärder där

---

31 Eurofound, *Undeclared care work in the EU: Policy approaches to a complex socioeconomic challenge*, 2025.

man antar en sektorsövergripande strategi och använder kvantitativa och tidsbundna mål på EU-nivå, vilket säkerställer att jämställdhetspolitiken, som är en förutsättning för sunda och välmående samhällen, också bidrar till hållbar ekonomisk tillväxt, konkurrenskraft, entreprenörskap, innovation och familjers välbefinnande och balans mellan arbete och privatliv.

28. Europaparlamentet begär vidare att handlingsplanen ska inbegripa riktade åtgärder för att förbättra arbetsförhållandena och uppnå rättvisare löner i kvinnodominerade sektorer, stödja familjer och, inom ramen för nästa fleråriga budgetram, prioritera investeringar som stärker balansen mellan arbete och privatliv och en tillförlitlig omsorgssektor. Parlamentet betonar att det behövs en strategi som respekterar nationella befogenheter och de olika förhållanden som råder för kvinnor runtom i EU.

29. Europaparlamentet uppmanar kommissionen att samarbeta med medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter för att utarbeta riktlinjer och ett europeiskt pilotprojekt för könsneutrala arbetsvärderings- och yrkesklassificeringssystem, vilket gör det möjligt att göra en EU-omfattande jämförelse av likvärdigt arbete och fastställa tydliga kriterier för rättvis bedömning av arbetets värde samt att ha meritbaserade lönesystem i kvinnodominerade sektorer, utan att det skapar onödiga rättsliga eller ekonomiska skyldigheter för arbetsgivare. Parlamentet konstaterar att detta bör ske inom alla sektorer och genom att man säkerställer rätten till kollektiva förhandlingar. Parlamentet betonar att en rättvis värdering förbättrar kvaliteten i arbetet, motivationen och konkurrenskraften utan att underminera arbetsmarknadens flexibilitet. Parlamentet uppmuntrar kommissionen och medlemsstaterna att vid behov fortsätta att tillhandahålla utbildning för att på ett bättre sätt stödja könsneutrala rekryterings- och värderingsprocesser.

30. Europaparlamentet uppmanar kommissionen att införa en europeisk omsorgsgiv, i enlighet med vad som tillkännagavs under de parlamentariska utfrågningarna 2024. Parlamentet anser att denna giv bör inbegripa en uppsättning politiska åtgärder, program och rekommendationer, i kombination med ett specifikt paket för investeringar i vård och omsorg, med syftet att främja en omställning till en omsorgsekonomi där vård och omsorg erkänns som en rättighet och värdesätts som ryggraden i vårt samhälle. Parlamentet efterlyser i detta avseende inrättandet av ett särskilt finansieringsflöde inom den fleråriga budgetramen 2028–2034 för att införa tjänster som stöder anhörigvårdare.

31. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att belöna arbete och verka för lösningar som stärker familjerna i all deras mångfald och att samtidigt säkerställa finansiellt ansvar och stöd för företag, genom att exempelvis utvidga flexibla arbetsformer för föräldrar och enskilda personer och rätten att inte vara uppkopplad, erbjuda

skatteincitament för omsorgsår och förmåner för ensamstående föräldrar samt investera i tillhandahållande av överkomlig och tillgänglig barnomsorg och långtidsvård av god kvalitet som är förenlig med heltidsanställningar och en jämställd föräldraledighetspolitik. Parlamentet uppmanar dessutom medlemsstaterna att genom social dialog och kollektivförhandlingar uppmuntra åtgärder som gör det lättare för kvinnor att delta fullt ut på arbetsmarknaden och minskar deras karriäravbrott och deltidsarbete, som är vanligare bland kvinnor än män. Parlamentet efterlyser särskilda åtgärder för att underlätta kvinnors återgång i arbete efter långa karriäravbrott med åtgärder för återintegrering och riktade incitament såsom omskolningsprogram.

32. Europaparlamentet uppmanar kommissionen att, med respekt för nationella befogenheter, utfärda riktlinjer som gör det lättare att kartlägga och ta itu med skattesystem, till exempel sambeskattningssystem, som kan avskräcka sekundära försörjare från att delta aktivt på arbetsmarknaden, i syfte att säkerställa att den nationella skattepolitiken stöder jämställdhet och deltagande av fler kvinnor på arbetsmarknaden och att underlätta utbytet av bästa praxis.

33. Europaparlamentet framhåller vikten av att främja kvinnligt företagande och kvinnoledda företags roll när det gäller att förbättra den ekonomiska egenmakten och de potentiella inkomsterna under en livstid. Parlamentet betonar att det behövs bättre stöd på både EU-nivå och nationell nivå, särskilt när det gäller affärsutveckling, mentorskapsprogram, tillgång till finansiering och riskkapital samt förbättrad finansiell kompetens för kvinnor, som stöds genom InvestEU, Europeiska innovationsrådet och Enterprise Europe Network, med riktade åtgärder för underrepresenterade grupper, däribland kvinnor i landsbygdsområden och STEAM-sektorer. Parlamentet uppmanar kommissionen att ta itu med dessa aspekter i nästa jämställdhetsstrategi, och understryker att flickor från en tidig ålder behöver ges utbildning i entreprenörskap och finansiell kompetens så att man kan skapa en bra grogrund för morgondagens kvinnliga entreprenörer.

34. Europaparlamentet understryker att fler kvinnor bör uppmuntras att framhäva sig själva med hjälp av ledarskap, utveckling, mentorskap och stöd för en bättre balans mellan arbetsliv och privatliv. Parlamentet noterar att kommissionen har inkluderat en jämställdhetsdimension i sin färdplan för sysselsättning av hög kvalitet, och betonar att man i tillhörande initiativ måste se till att behandla frågan om ett rättvist erkännande av arbete som vanligtvis utförs av kvinnor inom alla sektorer, och att förbättra kvaliteten på sysselsättning och arbetsvillkoren, och därigenom bidra till en produktivare arbetskraft och en starkare och konkurrenskraftigare europeisk ekonomi.

35. Europaparlamentet betonar behovet av att bryta könsuppdelningen i arbetslivet genom att värdesätta kvinnodominerade sektorer såsom utbildning, hälso- och sjukvård och sociala tjänster i fråga om lön och arbetsförhållanden och genom att ge fler kvinnor möjlighet att delta i högavlönade sektorer, såsom IKT, STEAM och finans, samt i högre chefs- och ledarskapsroller på arbetsplatsen, till exempel vd-poster, och i det offentliga och politiska livet. Parlamentet betonar behovet av att se till att mer genusmedveten och dynamisk yrkesvägledning integreras på alla utbildnings- och yrkesutbildningsnivåer så att åtskillnader åtgärdas så tidigt som möjligt. Parlamentet uppmuntrar medlemsstaterna och arbetsgivare att tillhandahålla genusmedveten studie- och yrkesvägledning från en tidig ålder och att främja balans mellan könen i högre chefsroller och beslutsfattande positioner.

36. Europaparlamentet understryker att alla ämnen på alla utbildnings- och fortbildningsnivåer behöver vara lika tillgängliga för kvinnor och flickor. Parlamentet understryker att kulturella fördomar och könsfördomar och könsstereotyper i läroplaner, utbildningsmaterial, studie- och yrkesvägledningar samt utbildning för pedagoger behöver avskaffas så att inte kvinnor och flickor styrs in på ett begränsat antal studieområden eller yrkessektorer. Parlamentet uppmuntrar medlemsstaterna att främja bättre tillgång för flickor till traditionellt mansdominerade områden. Parlamentet begär att genusmedvetna utbildningsstrategier som uppmuntrar och stöder flickor att studera och arbeta inom alla områden, även inom STEAM, ska främjas.

37. Europaparlamentet betonar behovet av att i högre grad ekonomiskt värdesätta arbete som utförs i kvinnodominerade sektorer, för att garantera rätten till lika lön för likvärdigt arbete, tillhandahålla information om arbetstagarnas individuella lönenivåer och genomsnittliga lönenivåer samt förbättra arbetsvillkoren, särskilt löner och karriärutveckling, vilket förbättrar kvinnors ekonomiska oberoende och minskar deras risk för fattigdom. Parlamentet betonar att förbättrade villkor i kvinnodominerade sektorer också kommer att minska könsuppdelningen och åtgärda de allt större bristerna på arbetskraft. Parlamentet uppmanar kommissionen att inkludera en stark jämställdhetsdimension i det kommande initiativet till en ram för att ta itu med utmaningar inom långtidsvård och arbetskraft och i alla åtgärder som vidtas inom ramen för kompetensunionen, samt i den kommande lagen om arbetstillfällen av god kvalitet. Parlamentet uppmanar medlemsstaterna att vidta konkreta åtgärder för att säkerställa lika lön för lika arbete och att samtidigt uppmuntra politik som stöder rättvisa löneökningar kopplade till produktivitet, konkurrenskraft och ekonomisk hållbarhet.

38. Europaparlamentet betonar att personer med funktionshinder, särskilt kvinnor med funktionshinder, fortfarande möter flera överlappande hinder för tillgång till sysselsättning, utbildning och

entreprenörskap. Parlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att främja lika tillgång till arbetstillfällen av god kvalitet, yrkesutbildningar och finansieringsmöjligheter, i linje med EU:s strategi för rättigheter för personer med funktionsnedsättning, med fullt utnyttjande av befintliga EU-instrument och nationella instrument. Parlamentet betonar att inkludering och tillgänglighet är grundläggande komponenter i EU:s sociala marknadsekonomi och konkurrenskraft.

39. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att tillsammans med arbetsmarknadens parter utforma fleråriga finanspolitiskt ansvarsfulla karriär- och lönevägar i samhällsviktiga offentliga tjänster och omsorgstjänster (hälso- och sjukvård, social omsorg, utbildning) för att förbättra kvaliteten, kompetensen och behållandet av personal. Parlamentet uppmanar medlemsstaterna att rikta användningen av Europeiska socialfonden+ och, i förekommande fall, faciliteten för återhämtning och resiliens mot utbildning, kompetenshöjning och behållande av personal, för att undvika permanenta snedvridningar i lönedynamiken.

40. Europaparlamentet uppmuntrar kommissionen och medlemsstaterna att ta fram frivilliga incitamentsmekanismer, såsom förenklade administrativa förfaranden, offentligt erkännande eller prioriterad tillgång till EU-medel, för arbetsgivare som genomför jämställdhetsplaner och bästa praxis för insyn i lönesättningen.

41. Europaparlamentet betonar att lönerna i kvinnodominerade sektorer måste vara rättvisa, samtidigt som arbetsmarknadens parter behöver kunna besluta om sin egen lönesättning och nationella traditionella kollektivförhandlingar ska respekteras.

42. Europaparlamentet understryker att formellt arbete med goda arbetsvillkor, särskilt inom kvinnodominerade sektorer, kan stärka skattebasen och säkerställa att kvinnliga arbetstagare erkänns och skyddas enligt lagen. Parlamentet påpekar att man genom att motverka den informella ekonomin med riktade reformer såsom förenkling av administrationen kring skatteregler och stöd för entreprenörskap, bättre kan säkerställa lika villkor för kvinnor på arbetsmarknaden. Parlamentet uppmanar därför medlemsstaterna att förenkla tillgången till den formella ekonomin, främja åtgärder som bekämpar den grå ekonomin och formalisera anställningsavtal som skyddar arbetstagare i informella sektorer – till exempel hushållsarbete, personlig omvårdnad, jordbruk och säsongsarbete – bekämpa odeklarerat arbete, stärka rättvis konkurrens och säkerställa att kvinnor kan bidra till system för socialt skydd och få tillgång till utbildning och andra arbetsrelaterade rättigheter och skydd. Parlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att intensifiera sitt arbete med att bekämpa fattigdom bland förvärvsarbetande, som inverkar negativt på kvinnors levnadsstandard, inbegripet informella arbetstagare som ofta saknar

bra löner och tillgång till social trygghet.

43. Europaparlamentet är medvetet om de långsiktiga ekonomiska konsekvenser som oavlönad omsorg kan få för kvinnor. Parlamentet uppmanar medlemsstaterna att säkerställa robusta jämställdhetsinriktade system för socialt skydd, även för dem som gör avbrott i karriären för att ta hand om anhöriga. Parlamentet är medvetet om att pensionssystemen i första hand är en nationell befogenhet, men betonar vikten av tillräckliga nationella minimipensioner och omsorgspoäng för pensionsrätten för dem som gör avbrott i karriären för att ta hand om anhöriga. Parlamentet understryker behovet av att säkerställa tillräckligt skydd och inkomststöd för anhörigvårdare och av att se till att deltidsarbetande omfattas av tjänstepensionssystemet. Parlamentet betonar behovet av att integrera indikatorer för pensionsklyftan mellan könen i EU:s sociala resultattavla och att integrera åtgärder för att motverka könsrelaterade pensionsrisker i de landsspecifika rekommendationerna från och med den europeiska planeringsterminen 2026. Parlamentet uppmuntrar medlemsstaterna att undersöka finanspolitiskt ansvarsfulla och arbetsorienterade lösningar som stöder anhörigvårdares återgång till arbetsmarknaden, tillhandahåller information om tillgången till offentligt och privat pensionssparande och stärker familje- och samhällsbaserade stödsystem. Parlamentet uppmanar kommissionen att i samarbete med medlemsstaterna lägga starkt fokus på pensionärers ekonomiska egenmakt och att bedöma det eventuella förslaget om EU:s minimistandarder för omsorgspoäng som skulle göra det möjligt att tillgodoräkna sig omsorgsår i pensionsberäkningen. Parlamentet uppmanar medlemsstaterna att se till att rådets rekommendation om minimiinkomst[32] genomförs på ett jämställdhetsorienterat sätt och på ett sätt som stöder behoven för kvinnor som lever i fattigdom, för att ge kvinnor ekonomisk frihet, oberoende och möjligheter.

44. Europaparlamentet erkänner den roll som automatisk anslutning till tjänstepensionssystem kan spela när det gäller att uppmuntra fler kvinnor att delta i pensionssparande, bidra till att minska pensionsklyftan mellan könen och stödja långsiktig ekonomisk trygghet. Parlamentet noterar att Europeiska försäkrings- och tjänstepensionsmyndigheten stöder användningen av pensionsresultattavlor, övervakningsverktyg som effektivt övervakar löne- och pensionsklyftorna mellan könen samt könsneutrala ersättningsstrategier och könsneutral praxis för tjänstepensioner. Parlamentet uppmanar medlemsstaterna att främja icke-diskriminerande tillgång till system för kompletterande pension och

---

32 Rådets rekommendation av den 30 januari 2023 om tillräcklig minimiinkomst som säkerställer aktiv inkludering (EUT C 41, 3.2.2023, s. 1).

tjänstepension för alla arbetstagare, även de som arbetar deltid.

45. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att skydda kvinnliga migranter från tredjeländer, som ofta har lågkvalificerade, osäkra och underavlönade jobb i sektorer som exempelvis hemtjänst, städning och catering[33], från diskriminering och exploatering. Parlamentet betonar att man behöver säkerställa rättvisa löner, arbetsrättsligt skydd och adekvata sociala avgifter för att kunna överbrygga löne- och pensionsklyftorna mellan könen.

46. Europaparlamentet uppmanar kommissionen att utarbeta EU-omfattande informations- och utbildningskampanjer om insyn i lönesättningen, likabehandling och de EU-instrument som finns för att främja jämställdhet i sysselsättningen. Parlamentet betonar att välinformerade arbetstagare och arbetsgivare är en nyckelfaktor för en effektiv förstärkning av nuvarande lagstiftning.

47. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att värdesätta mor- och farföräldrars omsorg – det vill säga när mor- och farföräldrar regelbundet tar hand om sina barnbarn så att barnens förälder eller föräldrar kan börja, fortsätta eller återvända till arbete – som berättigande till omsorgspoäng, med tydliga kriterier för berättigande och kontroll.

48. Europaparlamentet betonar att praktiska hinder på arbetsplatser måste undanröjas, bland annat med hjälp av digital tillgänglighet, skälig anpassning och flexibla arbetsformer. Parlamentet uppmuntrar medlemsstaterna att ge arbetsgivare som investerar i tillgänglighet, kompetensutveckling och inkluderande rekrytering riktade incitament, utan att införa ytterligare administrativa bördor, för att främja såväl jämlikhet som konkurrenskraft i linje med principerna för den sociala marknadsekonomin.

49. Europaparlamentet framhåller den nyckelroll som den sociala dialogen och arbetsmarknadens parter spelar i utformningen, genomförandet och övervakningen av jämställdhets- och lönestrategier för att bidra till att få bukt med löneklyftan mellan könen. Parlamentet uppmuntrar arbetsmarknadens parter att inkludera åtgärder för att främja lika möjligheter och bekämpa trakasserier, löneskillnader och könsfördomar i kollektivavtal och utvidga kollektivförhandlingarna till att omfatta arbetstagare med atypiska anställningar, särskilt i kvinnodominerade och lågavlönade sektorer, i enlighet med artikel 152 i EUF-fördraget. Parlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att låta arbetsmarknadens parter delta på ett meningsfullt sätt i utarbetandet av ny politik för att minska löneklyftan mellan könen i nästa jämställdhetsstrategi, och att ytterligare stödja

---

33 Europaparlamentet, generaldirektoratet för parlamentarisk utredning och analys, *Migrant women and the EU labour market: Overcoming double discrimination*, maj 2023.

arbetsmarknadens parter.

50. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att stödja institutionsuppbyggnad på lokal, regional och nationell nivå för att övervaka genomförandet av och framskridandet med nationella jämställdhetsstrategier. Parlamentet understryker också vikten av att aktivt engagera och lyssna på kvinnor i många olika sektorer och arbetsstyrkor vid utarbetandet, genomförandet och utvärderingen av strategier som syftar till att överbrygga löneklyftan mellan könen, inbegripet genom att undersöka aspekter som skulle kunna påverka kvinnors inkomster och deltagande på arbetsmarknaden men som det saknas uppgifter om, såsom psykisk hälsa, klimakterium eller menstruation. Parlamentet uppmanar med kraft medlemsstaterna att behandla arbetsrelaterade frågor kopplade till endometrit och klimakteriet, inbegripet kvinnors tidiga utträde från arbetsmarknaden.

51. Europaparlamentet upprepar att det behövs en jämställdhetsintegrering i EU:s politik och den nationella politiken för bland annat sysselsättning, hälso- och sjukvård, funktionsnedsättning, pensioner och idrott samt vid politiskt beslutsfattande, för att säkerställa att jämställdhetsmål införlivas i alla stadier vid utformningen av politik och genomförandet av budgetar. Parlamentet efterlyser en starkare jämställdhetsintegrering i nästa fleråriga budgetram och särskilda EU-resurser för att undanröja löne- och pensionsklyftorna mellan könen, stärka omsorgstjänsterna och omsorgsinfrastrukturen och stödja genusmedvetna tjänster för psykisk hälsa. Parlamentet påminner om att en integrering av jämställdhetsmål i EU-finansieringen gör offentliga investeringar mer effektiva och transparenta. Parlamentet framhåller i detta avseende den roll som EU:s finansieringsmekanismer, såsom Europeiska socialfonden+, Europeiska regionala utvecklingsfonden, faciliteten för återhämtning och resiliens, programmet för medborgare, jämlikhet, rättigheter och värden och Horisont Europa, kan spela när det gäller att tillhandahålla ekonomiskt stöd till jämställdhetsrelaterade mål.

52. Europaparlamentet efterlyser en förbättring när det gäller insamling, jämförbarhet och offentliggörande av könsuppdelade data om löne- och pensionsklyftor mellan könen inom alla sektorer, så att man bättre kan övervaka framsteg i överbryggandet av löneklyftan mellan könen, där man utnyttjar befintliga rapporteringssystem och digitala verktyg fullt för att inte öka de administrativa kostnaderna för företagen. Parlamentet betonar att tillförlitliga och harmoniserade data är avgörande för att utforma evidensbaserad politik och övervaka framstegen när det gäller att överbrygga klyftorna mellan könen. Parlamentet lyfter fram den nyckelroll som Europeiska jämställdhetsinstitutet och Eurostat spelar för att stödja insamlingen av jämförbara data av hög kvalitet i hela EU som underlag för riktade strategier. Parlamentet ber Eurostat att komplettera den officiella

indikatorn för löneklyftan mellan könen med en standardiserad indikator för att beräkna tidsklyftan mellan könen.

53. Europaparlamentet efterlyser ett snabbt införlivande och genomförande av direktivet om insyn i lönesättningen och direktivet om en jämnare könsfördelning i bolagsstyrelser, som tio medlemsstater ännu inte har införlivat, och uppmanar med eftertryck kommissionen att säkerställa ett robust upprätthållande av båda direktiven. Parlamentet uppmuntrar små och medelstora företag och andra onoterade företag att ta hänsyn till etablerad bästa praxis för en jämn könsfördelning i ledningen. Parlamentet uppmanar kommissionen att se till att direktivet om insyn i lönesättningen, som är EU:s viktigaste rättsakt för att ta itu med löneklyftan mellan könen, inte bakas in i eventuella kommande övergripande förenklingspaket men också att förhindra duplicering eller överlappningar i förhållande till nya icke-lagstiftningsakter och lagstiftningsakter i vilka löneklyftan mellan könen behandlas.

54. Europaparlamentet uppmanar med eftertryck kommissionen och medlemsstaterna att säkerställa ett robust upprätthållande och, om möjligt, stärkande av nuvarande EU-lagstiftning och nationell lagstiftning för att garantera jämlikhet i karriärutveckling, särskilt efter mammaledighet. Parlamentet betonar att arbetstagare bör skyddas från alla former av nackdelar, inbegripet degradering, förlängning av provanställningsperiod eller försämrade arbetsvillkor till följd av sådan ledighet.

55. Europaparlamentet betonar att den administrativa bördan för mikroföretag och små och medelstora företag kan ha en negativ inverkan på kvinnors företagande, som är avgörande för kvinnors ekonomiska oberoende och jämställdhet.

56. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att se till att regler för insyn i lönesättningen och mekanismer för klagomålshantering finns tillgängliga såväl digitalt som i fysisk form för arbetstagare med funktionshinder, och att metoder för arbetsvärdering kontrolleras så att fördomar mot kvinnor kan undvikas – särskilt i kvinnodominerade arbeten och bland kvinnor med funktionshinder.

°

° °

57. Europaparlamentet uppdrar åt talmannen att översända denna resolution till rådet och kommissionen.